Equality of Opportunity and Freedom from Discrimination

MHR Connections

Published by the Manitoba Human Rights Commission

Volume 13 Numéro 1 Janvier 2013

Discrimination fondée sur une perception d'alcoolisme

Une arbitre a établi que l'Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Westman, a été discriminatoire à l'encontre d'une employée qu'elle a renvoyée sur la foi d'une perception d'alcoolisme.

Isha Khan, la conseillère juridique de la Commission des droits de la personne du Manitoba, explique que dans cette cause, l'employeur croyait qu'une employée souffrait d'alcoolisme et l'a traitée injustement en se fondant sur cette croyance.

Dans sa décision écrite, l'arbitre M. Lynne Harrison a indiqué que l'alcoolisme est considéré depuis longtemps comme une maladie qui tombe sous le coup de ce qui est considéré comme une incapacité en vertu du *Code des droits de la personne*.

L'arbitre Harrison trouvait cependant qu'il n'y avait pas de preuve suffisante pour établir que l'employée souffrait d'alcoolisme, ce qui constituerait une incapacité. Mais à ses yeux, que l'alcoolisme soit réel ou apparent n'avait pas tellement d'importance. La preuve indiquait que son employeur et des tiers *croyaient* qu'elle souffrait d'alcoolisme et qu'en vertu du *Code des droits de la personne*, une *incapacité perçue* peut entraîner des mesures discriminatoires.

L'Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Westman, soutenait qu'un détournement de fonds était la seule raison pour laquelle la femme avait été mise à pied. L'arbitre Harrison a écrit qu'une telle allégation est grave et que la preuve s'y rapportant doit être claire et incontestable, ce dont elle n'était pas convaincue.

Les mesures de réparation accordées par l'arbitre Harrison comprenaient un dédommagement pour la perte de salaire; une somme de 4 000 $ à titre de dommages pour atteinte à la dignité et préjudice moral; et une ordonnance autorisant la Commission des droits de la personne du Manitoba à surveiller les pratiques d'emploi de l'Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Westman, pendant une période de deux ans.

La Commission a également demandé à l'arbitre Harrison de ne pas inscrire le nom au complet de l'employée dans les motifs de la décision écrits, en raison de la quantité importante de renseignements personnels et délicats qui ont été divulgués pendant les audiences. L'Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Westman, ne s'est pas opposée à cette demande. En raison de la nature de la preuve et de la relation entre la plaignante et les témoins, l'arbitre Harrison a également inscrit les initiales des témoins en lieu et place de leurs noms au complet.

Le texte complet de la décision se trouve sur le site Web de la Commission au www.manitobahumanrights.ca.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION
LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

www.manitobahumanrights.ca

Les droits en question
par Jerry Woods, président

Le 20 décembre 2012, la Cour suprême du Canada (CSC) a rendu une décision relativement à l'appel d'une femme concernant le port du niqab, un vêtement couvrant le visage que portent certaines musulmanes.

Le juge présidant l'enquête préliminaire portant sur des allégations d'agression sexuelle criminelle avait demandé à une musulmane d'enlever son niqab durant son témoignage. La requête en ce sens avait été présentée par l'avocat des deux accusés, qui étaient des parents de la femme. La femme en avait appelé de cette décision.

La CSC a été chargée de trouver un équilibre convenable et juste entre la liberté de religion d'une part, et le droit à un procès équitable d'autre part.

Dans les pages de la décision de la CSC, certains points méritent d'être repris, car ils révèlent comment les juges tentent de concilier deux droits fondamentaux. Un des juges a écrit ceci : « La liberté de religion est un droit fondamental. Elle touche souvent au cœur de l'identité de chaque être humain. (…) Par contre, les droits de l'accusé d'opposer une défense pleine et entière aux accusations portées contre lui et de bénéficier de la présomption d'innocence constituent eux aussi des droits fondamentaux. Le droit au contreinterrogatoire est considéré comme un élément du droit constitutionnel à une défense pleine et entière. »

Un autre juge ajoutait ceci : « (…) exclure la religion de la salle d'audience est étranger à la tradition canadienne. Depuis que le Canada existe, les Canadiens prêtent serment sur des livres saints – que ce soit la Bible, le Coran ou un autre texte sacré. Ils ont pour pratique de respecter les traditions religieuses dans la mesure du possible sans risquer de porter atteinte à l'équité du procès ou de perturber indûment les procédures. »

La CSC n'était pas prête à rendre une décision unique concernant l'autorisation donnée aux femmes de rester voilées pendant les procédures judiciaires, mais reconnaissait qu'il fallait concilier le droit à la liberté religieuse en vertu de la Charte au droit d'un accusé à un procès juste. La CSC a exprimé l'avis que cette question devrait être décidée au cas par cas. Cette décision établit un équilibre entre deux droits.

Donna Scale oriente les participants à l'atelier sur le processus d'enquête

Minimiser les risques juridiques des enquêtes sur les droits de la personne

La Commission a entendu les plaintes de certains employés ayant été mis à pied après avoir été accusés de harcèlement (sexuel ou autre) et d'autres violations du *Code des droits de la personne*, sans qu'il y ait eu d'enquête. Cette absence de procédure équitable nuit autant à la personne harcelée qu'à l'auteur présumé du harcèlement.

Donna Scale, qui a déjà travaillé à la Commission comme conseillère juridique et, par la suite, comme directrice des enquêtes, trouve que les tribunaux, les tribunaux des droits de la personne et les arbitres en droit du travail critiquent de plus en plus la manière dont les employeurs mènent leurs enquêtes en milieu de travail. « Résultat : les employeurs sont de plus en plus exposés aux conséquences judiciaires découlant de cet examen serré qui les obligent à payer des dommagesintérêts pour des enquêtes en milieu de travail qui comportent des lacunes », expliquetelle.

Afin de justifier les décisions et les mesures prises à la suite d'une enquête en milieu de travail et de minimiser les risques juridiques, l'employeur devrait pouvoir démontrer que son processus d'enquête est conforme aux meilleures pratiques. Mme Scale indique qu'il pourrait s'assurer que les enquêtes sont menées par une personne dûment formée à l'interne ou par une personne de l'extérieur qui possède une expérience suffisante en matière d'enquêtes et une connaissance du domaine des droits de la personne que l'enquête aborde.

Mme Scale ajoute qu'il est tout aussi primordial de se doter d'une politique en milieu de travail régissant le dépôt des plaintes pour atteinte aux droits de la personne, qui comprendrait une façon de procéder clairement énoncée concernant l'enquête en réponse à ces plaintes. « En définitive, l'employeur doit s'assurer que son processus d'enquête est ponctuel, juste, impartial, méticuleux et respectueux de la procédure de recours offerte à la partie dont la conduite fait l'objet d'une enquête, poursuitelle. En omettant d'ajouter ces ingrédients indispensables, les employeurs risquent de rater complètement leur recette. »

Forte de son expérience d'avocate plaidante et de ses années passées « dans les tranchées » à mener des enquêtes sur les droits de la personne pour le compte d'employeurs, Mme Scale anime un cours d'une durée de deux jours offert par la Commission des droits de la personne du Manitoba, qui porte sur la façon de faire enquête sur une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Ce cours fournit les éléments clés à acquérir pour mener des enquêtes conformes – et défendables – sur le plan juridique relativement aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne en milieu de travail. Toute la seconde journée est consacrée à une formation pratique à partir de mises en situation concrètes pour que les participants assimilent bien leurs connaissances nouvellement acquises et puissent s'en servir une fois de retour dans leurs lieux de travail.

Il reste très peu de places pour le cours de deux jours donné en février, mais il y en a encore pour celui du 14 mai, qui se poursuivra le 16. Les personnes intéressées sont priées de s'inscrire dès maintenant avant que le cours ne soit rempli au maximum de sa capacité.

Pour en savoir plus sur les programmes d'éducation offerts par la Commission des droits de la personne du Manitoba, visitez notre page Web (www.manitobahumanrights.ca) et cliquez sur l'onglet « workshops » dans la version anglaise.

Règlements

Ces deux exemples de règlements constituent l'aboutissement d'enquêtes complètes menées par des enquêteurs de la Commission. Ces exemples comptent parmi les règlements qui se trouvent sur le site Web de la Commission.

Discrimination fondée sur la religion

La plaignante avait déposé une plainte comme quoi le défendeur avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison de sa religion.

La plaignante était employée par le propriétaire d'une petite entreprise depuis moins d'un mois. Elle prétendait que son employeur était au courant de ses croyances religieuses, car elle portait des vêtements conformes à celleci au moment de son embauche. Elle alléguait que son employeur l'avait mise à pied parce que certains de ses clients étaient mécontents du fait qu'une personne de sa confession religieuse travaillait là.

Le défendeur niait avoir fait preuve de discrimination à l'encontre de la plaignante en raison de sa religion et soutenait qu'il avait mis fin à son emploi parce que des clients étaient insatisfaits de ses services et que cela avait causé une baisse du chiffre d'affaires.

La plainte a fait l'objet d'une enquête et le Conseil des commissaires a établi qu'il existait suffisamment d'éléments probants pour appuyer la violation présumée du *Code*. Le Conseil a recommandé une tentative de médiation aux parties concernées. Les négociations ont abouti à une entente en vertu de laquelle le défendeur a convenu de verser à la plaignante 1 450 $ à titre de dommages pour atteinte à la dignité et préjudice moral (dommagesintérêts généraux).

Discrimination fondée sur une incapacité

Le plaignant avait déposé une plainte comme quoi le défendeur avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison de son incapacité physique et (ou) avait omis de s'y adapter de façon raisonnable.

Le plaignant avait posé sa candidature à un poste et passé plusieurs tests et entrevues. Sa demande a finalement été rejetée parce qu'il ne possédait pas la norme d'acuité auditive requise pour ce poste. Il avait interjeté appel de cette décision, mais l'appel a été rejeté. Le défendeur (l'employeur éventuel) soutenait que la norme d'acuité auditive requise constituait une *exigence professionnelle justifiée* pour le poste et qu'elle était nécessaire pour assurer la sécurité des employés et du public.

Le Conseil des commissaires a établi qu'il existait suffisamment d'éléments probants pour appuyer la violation présumée du *Code*. Le Conseil a recommandé une tentative de médiation aux parties concernées.

Puisque les parties n'ont pu parvenir à une entente lors de la médiation, l'employeur a demandé au Conseil des commissaires d'examiner une offre de règlement définitive. Le Conseil a établi que l'offre était raisonnable et l'a présentée de nouveau au plaignant. Celuici a accepté l'offre et les parties sont parvenues à une entente dont voici les modalités : le plaignant recevrait 2 172 $ à titre de dommages pour atteinte à la dignité et préjudice moral (dommagesintérêts généraux), plus un montant supplémentaire pour les dépenses personnelles engagées; l'employeur a revu et corrigé les renseignements fournis aux candidats pour s'assurer que dès le début du processus de recrutement, les candidats sachent qu'ils devront respecter une norme d'acuité auditive minimale; le défendeur a également modifié le processus de recrutement afin de permettre aux candidats de porter des aides techniques pour qu'ils puissent répondre à la norme d'acuité auditive minimale requise.